



Available at <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>  
Jurnal Akuntansi dan Pajak, 20(2), 2020, 126-132

## ***Gender Stereotype dalam Rekrutmen Auditor Pada Kantor Akuntan Publik***

<sup>1\*</sup>Heri Susanto, <sup>2</sup>Nur Kholis

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ekonomi Surakarta, Indonesia

\*Email korepondensi: [herisusanto303@gmail.com](mailto:herisusanto303@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to investigate the phenomenon of emancipation in the era of modernity. There have been many studies relating to gender issues in accounting and finance. But this research is more assessing various dimensions of accountants who are already established women and men working in an institution. Research on how the tendency of gender stereotype patterns, in the recruitment process has not been much explored. Whether the presence of female or male auditors in a company is planned from the beginning in the recruitment process by requiring gender. Data collection methods used are public accounting firm data in Central Java and DIY. Furthermore, observing and distributing questionnaires as a means to obtain data to be processed and analyzed using regression analysis techniques. The results showed that the gender bias and priority of male employees was in the process of recruiting auditors in the Public Accounting Firm.*

**Keyword:** Behavioral accounting, gender stereotypes, recruitment and auditors.

**Saran sitasi:** Sari, T. P., & Lestari, D. I. T. (2020). *Gender Stereotype dalam Rekrutmen Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 20(2), 126-132. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v20i2.624>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v20i2.624>

### **1. Pendahuluan**

Secara umum masalah utama yang sedang dihadapi secara nasional adalah sedikitnya peluang kerja, padahal peluang kerja yang besar dalam aneka jenis pekerjaan sangat dibutuhkan. Mengingat keadaan tenaga kerja sangat sedikit, baik dari segi umur, jenis kelamin, domisili, keterampilan, dan pendidikan. Angkatan kerja terus meningkat jumlahnya, sedangkan kesempatan kerja sangatlah terbatas.

Auditor profesional sangat dibutuhkan dalam menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap aktivitas dan kinerja perusahaan. Masyarakat masih mengharapkan auditor untuk dapat memberikan keyakinan bahwa perusahaan yang diauditnya melakukan proses akuntansi sesuai standar yang berlaku umum dan meyakini prosesnya secara benar. Saat ini tidak hanya perusahaan yang go public saja yang diaudit oleh Akuntan Publik.

Profesi Auditor terutama Kantor Akuntan Publik di Indonesia menurut data yang terdaftar sebagai auditor bank di Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

sampai dengan September 2017 adalah 197 KAP. Sedangkan menurut data yang diambil dari Badan Pengawas Pasar Modal (Bapepam), daftar seluruh akuntan publik adalah 729 akuntan yang aktif hanya 459, yang tidak aktif sementara 112, yang tidak aktif tetap 158 akuntan. KAP yang ada di Bursa Efek Indonesia adaah 182 KAP.

Seiring bergesernya perubahan jaman fenomena emansipasi di era modernitas saat ini menunjukkan kebangkitan perempuan, dan tidak dapat dipungkiri bahwa komposisi jumlah penduduk Indonesia lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Senada dengan hal tersebut jumlah pada mahasiswa jurusan akuntansi perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah mahasiswa laki-laki. (Stoet, 2012) pernah mengatakan bahwa jika di akhir abad 20 laki-laki merupakan pekerja industri yang prototipikal dan perempuan merupakan pekerja informasi secara tipikal, maka abad 21 merupakan “abadnya kaum perempuan”.

*Gender Stereotype* oleh (Komori, 2008) menunjukkan bahwa secara umum dipersepsikan karakteristik laki-laki lebih berorientasi pada

pekerjaan, lebih obyektif, lebih independen, lebih agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih daripada perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Perempuan dilain pihak dipandang lebih pasif, lebih lembut, lebih berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki.

Profesi akuntansi menjadi lingkungan di mana perempuan tetap berada di luar lingkaran pembuat keputusan. Secara keseluruhan, dalam pekerjaan manajerial dan sebagian besar negara, laki-laki mayoritas berada pada posisi di antara manajer, eksekutif puncak, dan tingkat yang lebih tinggi pekerja profesional sementara perempuan masih terkonsentrasi di kategori bawah posisi manajerial (Wirth, 2001). Pangsa manajerial perempuan secara keseluruhan pekerjaan adalah antara 20 persen dan 40 persen di 48 dari 63 negara (ILO, 2017). Di Indonesia, perempuan mewakili hampir 17 persen keterwakilan perempuan dalam pemilihan anggota dewan. (Badan Pusat Statistik, 2019).

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan isu gender dalam akuntansi dan keuangan sudah banyak dilakukan. Tetapi penelitian tersebut lebih bersifat menilai berbagai dimensi akuntan perempuan dan laki-laki yang sudah mapan bekerja di sebuah institusi. (Lehman, 1992); (Loft, 1992); (Kirkham, 1993); (McKeen, 1998) mengungkapkan bahwa seiring perkembangan jaman penolakan terhadap perempuan sebagai auditor mengalami penurunan. Jobdesk yang diberikan sebenearnya mendekati setara, namun dari segi gaji yang diperoleh jauh lebih tinggi pria.

Dimensi-dimensi yang sudah diteliti misalnya: kinerja, persepsi, etika, komitmen, turnover, gaji, diskriminasi, kepuasan kerja. Kelompok responden atau partisipan umumnya akuntan yang sudah bekerja atau mahasiswa akuntansi. Misalnya: (Trisnarningsih, 2003); (Samekto, 1998); (Abdurahim, 1998); (Aranya, 1981); (Bem, 1974a); (Hasibuan, 1996); (Hayes, 1996); b(Laksmi, 1999).

Penelitian mengenai bagaimana kecenderungan pola gender stereotype, pada proses rekrutmen belum banyak dieksplorasi. Apakah keberadaan auditor perempuan atau laki-laki dalam suatu perusahaan memang sejak awal sudah direncanakan dalam proses rekrutmen dengan mempersyaratkan jenis kelamin?

Dari uraian yang dijelaskan di atas maka peneliti menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah para pengguna tenaga auditor bias terhadap isu gender dalam melakukan rekrutmen karyawan auditornya?
2. Apakah para pengguna tenaga akuntansi lebih mempersyaratkan laki-laki dalam rekrutmen tenaga auditornya?

Dari rumusan masalah disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis para pengguna tenaga auditor bias terhadap isu gender dalam melakukan rekrutmen karyawan auditornya?
2. Menganalisis para pengguna tenaga auditor lebih mempersyaratkan laki-laki dalam rekrutmen tenaga akuntansi dan auditornya?

### **Teori Keagenan**

Menurut Jensen & Meekling, teori agensi merupakan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih (principal) menyewa orang lain (agent) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan memiliki kewenangan pembuatan keputusan kepada pihak agen.

Govindarajan (2008) menyatakan satu elemen kunci dari teori keagenan adalah bahwa principal dan agen mempunyai perbedaan preferensi dan tujuan. Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka. Para agen diasumsikan menerima kepuasan bukan saja dari kompensasi keuangan tetapi juga dari syarat-syarat yang terlibat dalam hubungan agensi, seperti kemurahan jumlah waktu luang, kondisi kerja yang menarik dan jam kerja yang fleksibel. Principal diasumsikan tertarik hanya pada hasil keuangan yang bertambah dari investasi mereka dalam perusahaan.

Principal membutuhkan auditor yang berpengalaman tidak mudah percaya terhadap hasil laporan keuangan yang berikan pihak manajer perusahaan dan harus menanyakan bukti – bukti hasil dari laporan keuangan dari pihak manajer. Gender menentukan pandangan auditor karena perbedaan kinerja antara laki-laki dan wanita memiliki karakteristik yang berbeda.

### **Gender**

Hastuti (2007) mendefinisikan gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, tetapi lebih menekankan pada konsep analitis yang digunakan untuk menjelaskan sesuatu.

Pada sebagian besar organisasi perbedaan gender masih mempengaruhi kesempatan dan kekuasaan. Perbedaan tersebut dapat menyebabkan diskriminasi gender dalam pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan kinerja serta prospek karier seorang wanita karena adanya kesempatan yang terbatas dalam peningkatan kemampuan dan pengembangan hubungan kerja (Praditaningrum, 2012).

(Bem, 1974b) mengklasifikasikan sifat personalitas menjadi tiga karakteristik, yaitu maskulin, feminin, dan netral. (Lehman, 1992) menginterpretasikan adanya perilaku *stereotype* maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri. Perspektif gender menurut (Palmer, 1997) dapat dilihat pertama, dari sudut *equity model* dan *complementary contribution model*, atau kedua dari sudut *stereotype* yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes*.

#### **Audit**

Audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. (Mulyadi, 2002).

Audit dibagi menjadi tiga golongan, yaitu :

- a. Audit laporan keuangan (*financial statement audit*). Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan oleh auditor eksternal terhadap laporan keuangan kliennya untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan tersebut disajikan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Hasil audit lalu dibagikan kepada pihak luar perusahaan seperti kreditor, pemegang saham, dan kantor pelayanan pajak.
- b. Audit kepatuhan (*compliance audit*). Audit ini bertujuan untuk menentukan apakah yang diperiksa sesuai dengan kondisi, peraturan, dan undang-undang tertentu. Kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam audit kepatuhan berasal dari sumber-sumber yang berbeda. Contohnya ia mungkin bersumber dari manajemen dalam bentuk prosedur-prosedur pengendalian internal. Audit kepatuhan biasanya disebut fungsi audit internal, karena oleh pegawai perusahaan.
- c. Audit operasional (*operational audit*). Audit operasional merupakan penelaahan secara sistematis aktivitas operasi organisasi dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Dalam

audit operasional, auditor diharapkan melakukan pengamatan yang obyektif dan analisis yang komprehensif terhadap operasional-operasional tertentu.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan tentang gender *stereotype* dalam rekrutmen auditor pada KAP adalah sebagai berikut :

- a) Penelitian yang dilakukan oleh (Lehman, 1992) menginterpretasikan adanya perilaku *stereotype* maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri.
- b) Hasil penelitian (Haryani, 1995) Fenomena emansipasi di era modernitas saat ini menunjukkan kesejajaran perempuan dan laki-laki. Dalam perspektif gender, hal ini mengakibatkan penghapusan ketidaksamaan peran dalam masyarakat, terutama dalam pasar tenaga kerja. Spesifikasi pekerjaan yang baik seharusnya tidak diskriminatif terhadap kelompok pelamar manapun, baik secara langsung maupun tidak langsung, disengaja ataupun tidak. Berlaku juga untuk masalah jenis kelamin dan ras. Pembatasan tersebut memungkinkan hilangnya calon pegawai potensial.
- c) (Stoet, 2012) mengungkapkan bahwa akuntan publik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah perempuan yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki, karena antara lain adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (*patriarkhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang perempuan, yaitu pendapat yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (*komitmen*) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (*komitmen*) terhadap karir.
- d) Maupin (1993), mengemukakan bahwa pengaruh negatif gender *stereotype* pada perempuan di kantor akuntan publik adalah disebabkan oleh situasi personal.
- e) (Laksmi, 1999) menyatakan setuju bahwa jenis kelamin perlu dipakai sebagai salah satu persyaratan pekerjaan dalam spesifikasi jabatan.

Dari semua penelitian yang pernah dilakukan sebelum-sebelumnya hanya menghasilkan pandangan dan pengetahuan gender *stereotype* terhadap profesi auditor namun penyebab dari itu ditinjau dari sisi

proses rekrutmen belum pernah dilakukan. Maka untuk itu penelitian ini ingin mengetahui gender stereotype pada pola rekrutmen pegawai auditor di Kantor Akuntan Publik KAP).

## 2. Metode Penelitian

### Tahapan-Tahapan Penelitian

Dimulai dari perumusan permasalahan dan penentuan tujuan penelitian maka akan dilanjutkan dengan penentuan sampel dari pengambilan populasi yang ditentukan di penentuan. Penelitian mengambil sampel untuk menjadi obyek dalam penyebaran dan pengisian dari kuisioner.

Kuisioner yang telah dikembalikan akan dibuat tabulasi data dengan menggunakan program excel. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS yang hasilnya kemudian akan dianalisis dan kemudian akan dilakukan pembahasan.

Kesimpulan dan saran jika ada akan dibuat untuk meringkas hasil penelitian yang telah dilakukan.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan DIY sebagai responden dari kuisioner yang akan dibagikan.

### Variabel Operasional

Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah bias gender dan lebih prioritas karyawan laki-laki. Sedangkan rekrutmen auditor di KAP menjadi variabel dependen.

### Model Yang Digunakan

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang akan dibuktikan yaitu menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + \epsilon (1)$$

Keterangan :

Y : rekrutmen auditor di KAP

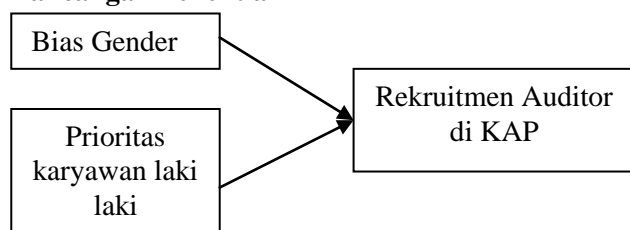
X<sub>1</sub> : bias gender

X<sub>2</sub> : Prioritas karyawan laki-laki

B : Koefisien Regresi

ε : Error

### Rancangan Penelitian



Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini Variabel-variabel bebasnya (X) adalah :

X<sub>1</sub> = bias gender

X<sub>2</sub> = prioritas karyawan laki laki

Sedangkan untuk variabel terikatnya (Y) adalah rekrutmen auditor di KAP.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang disurvei di lokasi penelitian, yaitu Kantor akuntan publik yang ada di wilayah Jawa Tengah dan DIY

#### 2. Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian kepada responden terpilih.

#### 3. Wawancara

Melakukan tanya jawab baik terstruktur maupun terbuka kepada responden, organisasi, dan instansi terkait dengan masalah penelitian.

#### 4. Dokumentasi

Melakukan kajian dengan menggunakan literatur, penerbitan, dan informasi tertulis baik yang berasal dari instansi terkait maupun internet yang berhubungan dengan topik penelitian.

### Teknik Analisis Data

Akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesa akan menggunakan pengujian dengan uji t dan juga uji F. Sedangkan untuk mengukur besar kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi akan dilakukan pengukuran Koefisien Determinasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2017)

Tabel 1

Hasil Uji validitas Bias Gender

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig. Bartlett test	Ket
Bias Gender	X.1	0	0,05	Valid
	X.2	0	0,05	Valid
	X.3	0	0,05	Valid

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig. Bartlett test	Ket
	X.4	0	0,05	Valid
	X.5	0	0,05	Valid
	X.6	0	0,05	Valid
	X.7	0	0,05	Valid
	X.8	0	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan nilai kurang dari 0,05, maka dikatakan bawa data tersebut valid, sehingga pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner memang mampe mewakili apa yang akan diukur.

**Tabel 2**

**Hasil Uji validitas Prioritas Karyawan Laki-laki**

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig. Bartlett Test	Ket
	X.1	0	0,05	Valid
Prioritas	X.2	0	0,05	Valid
Karyawan	X.3	0	0,05	Valid
Laki-laki	X.4	0	0,05	Valid
	X.5	0	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan nilai kurang dari 0,05, maka dikatakan bawa data tersebut valid, sehingga pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner memang mampu mewakili apa yang akan diukur.

**Tabel 3**

**Hasil Uji validitas Rekrutmen Auditor**

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig. Bartlett test	Ket
	X.3.1	0,000	0,05	Valid
	X.3.2	0,000	0,05	Valid
Rekrutmen	X.3.3	0,000	0,05	Valid
Auditor	X.3.4	0,000	0,05	Valid
	X.3.5	0,000	0,05	Valid
	X.3.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji tersebut menunjukkan nilai kurang dari 0,05, maka dikatakan bawa data tersebut valid, sehingga pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner memang mampu mewakili apa yang akan diukur.

**3.2. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika

memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Ghozali, 2017).

**Tabel 4**

**Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen Auditor**

indikator	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Bias	0,836	0,06	Reliabel
Gender			
Prioritas			
Karyawan	0,755	0,06	Reliabel
Laki-laki			
Rekrutmen	0,753	0,06	Reliabel
Auditor			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji reliabilitas di tabel 4, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai cronbach alpha lebih dari 0,6.

**3.3. Uji Asumsi Klasik**

**3.3.1. Uji Normalitas data**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mendistribusikan secara normal atau tidak (Ghozali : 2017). Guna menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Berdasar hasil pengujian dengan analisis grafi k P-P Plot menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi dengan normal, karena titik – titik menyebar di sekitar diagonal serta penyebarannya mengikuti arah diagonal, untuk memperkuat pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian One-Sample Kolmogrov-Smirnov adalah jika nilai probabilitas untuk residual lebih besar dari 0,05 atau 5%. Berikut hasil pengujian *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* dapat di lihat dari tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Kolmogorov- Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
	0,823	0,06	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*, terlihat bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov* untuk variabel residual sebesar 0,602 dan signifikan sebesar 0,823 di atas 0,05.

### 3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dengan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $TOL < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali : 2017). Berikut hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	tolerance	VIF	Keterangan
Bias Gender	0,988	1,012	tidak terjadi multikolineritas
Prioritas Karyawan	0,988	1,344	tidak terjadi multikolineritas
Laki-laki Rekrutmen Auditor	0,786	1,378	tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa semua variabel independen menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$ .

### 3.3.3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 atau sebelumnya (Ghozali: 2017). Berikut hasil uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) sebagai berikut:

Tabel 7

Nilai Durbin Watson

Nilai Durbin Watson	2,440
---------------------	-------

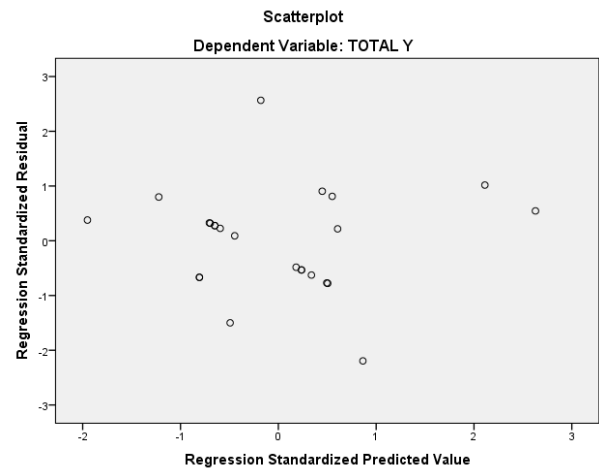
Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *durbin-watson* = 2,440, dengan jumlah responden 24 diketahui di 1,546 dan 1,187. Batas maksimal dw adalah  $4 - 1,546 = 2,454$ , jadi karena  $1,546 < 2,440 < 2,454$  maka tidak terjadi autokorelasi pada data.

### 3.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2017). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independennya atau dapat juga menggunakan grafik scatter plot

Grafik 1



Dari Grafik Scatter di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau  $H_0$  diterima.

### 3.4. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial apabila taraf signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2017).

Tabel 9

Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	sig.	Keterangan
Bias Gender	0,813	1,984	0	Berpengaruh
Prioritas Karyawan	3,783	1,984	0	Berpengaruh
Laki-laki				

Dari hasil pengujian regresi Tabel hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel bias gender dan prioritas karyawan laki-laki berpengaruh terhadap rekrutmen KAP.

### 3.5. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan apabila taraf signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2017).

Tabel 10

Hasil Uji F

variabel	Fhitung	sig.	Keterangan
Bias Gender	12,432	0	Berpengaruh
Prioritas Karyawan			
Laki-laki			



Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bias gender dan prioritas karyawan laki-laki berpengaruh secara simultan terhadap rekrutmen KAP.

### **3.6. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,295 atau 29,5% yang berarti bahwa variabel bias gender dan prioritas karyawan laki-laki berpengaruh secara simultan terhadap berpengaruh terhadap rekrutmen KAP sebesar 29,5%, Adapun sebesar 70,5% dijelaskan oleh variabel lain dari penelitian ini.

## **4. Kesimpulan**

Dari hasil yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa variabel bias gender dan prioritas karyawan laki-laki berpengaruh secara simultan terhadap berpengaruh terhadap rekrutmen KAP.

Saran untuk penelitian kedepan adalah menambah sampel dan objek yang diteliti agar hasil dari penelitian mampu menggeneralisir dari penelitian yang di ajukan. Peneliti kedepan juga dapat mengganti instrument kuesioner yang lebih baik.

## **5. Daftar Pustaka**

- Abdurahim, Ahim. . (1998). Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik. *BPFE UGM*.
- Aranya, N., J. Pollock, dan J. Amemic. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting. Organization and Society*, 6 (4), 271-280.
- Bem, S. (1974a). The Measurement of Psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 42(2), 155-162.
- Bem, S. (1974b). The Measurement of Psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Hasibuan, Chrysanti-Sedyono. 1996. Perempuan di Sektor Formal, dalam GardinerMayling, O., Wagemann, Mildred L.E., Suleemari, Evelyn, & Sulastri. Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini. (1996). *Perempuan di Sektor Formal, dalam GardinerMayling, O., Wagemann, Mildred L.E., Suleemari, Evelyn, & Sulastri. Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hayes, Robert D., dan Hollman, Kenneth W. ((1996). Managing diversity: accounting firms and female employees. *The CPA .Journal (May)*, 36-39.
- Kirkham, L.M. and Loft, A. . (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Komori, N. . (2008). Towards the feminization of accounting practice: lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (4), 507-538.
- Laksmi, Ayu C dan Nur Indriantoro. (1999). Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan terhadap Isu-isu Yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan. *SNA II, IAI-KAPd., Malang*.
- Lehman, C.R. . (1992). Herstory in accounting: the first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17 (3/4), 261-285.
- Loft, A. . (1992). Accountancy and the gendered division of labour: a review essay. *Accounting, Organizations and Society*, 17(Nos 3/4), 367-378.
- McKeen, C.A. and Richardson, A.J. . (1998). Education, employment and certification: an oral history of the entry of women into the Canadian accounting profession. *Business and Economic History*, 2(22), 500-522.
- Palmer, G. dan Kandasaami, T. . (1997). Gender in Management: A Sociological Perspective. *The international Journal of Accounting*.
- Samekto, Agus. . (1998). *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik*. FE UGM: Jogjakarta.
- Stoet, Gijsbert. (2012). Can Stereotype Threat Explain the Gender Gap in Mathematics Performance and Achievement? *American Psychological Association*, 16(1), 93-102.
- Trisnainingsih, Sri dan Sri Iswati. (2003). Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender: Studi Empiris Pada Kap Di Jawa Timur. *Proceeding Sna Vi Surabaya* 1036-1047.
- Wirth, L. . (2001). Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. *International Labour Office, Geneva*.